

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki posisi penting dalam sistem pendidikan nasional karena berperan besar dalam mendukung perkembangan anak pada tahap awal. Anak-anak mengalami perkembangan otak yang sangat cepat pada usia emas, yaitu antara usia 0-6 tahun. Oleh karena itu, perkembangan kognitif, keterampilan, emosional, bahasa, dan sosial anak sangat bergantung pada pendidikan yang baik sejak dini (Yusuf, 2023). Guru PAUD di seluruh dunia dan di dalam negeri tidak hanya menjadi pendidik, tetapi juga berfungsi sebagai pengasuh, fasilitator, dan contoh teladan yang membentuk karakter dan kebiasaan belajar anak. Tenaga pengajar PAUD sangat penting untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kota Surabaya merupakan salah satu wilayah metropolitan di Indonesia yang dihuni lebih dari 3 juta jiwa, dengan 190.323 berada pada kelompok usia 0-4 tahun berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Surabaya tahun 2024. Pada tanggal 15 Mei 2008, Pemerintah Kota Surabaya mengeluarkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 20 Tentang Pedoman Umum Program Pos Pendidikan Anak Usia Dini Terpadu untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan anak di wilayah Kota Surabaya. Istilah Pos PAUD Terpadu (PPT) merupakan penamaan yang secara khusus digunakan di Kota

Surabaya dalam program kelompok Satuan PAUD Sejenis (SPS). Penetapan istilah tersebut didasarkan pada kebijakan Pemerintah Kota Surabaya yang mensyaratkan bahwa penyelenggaraan PAUD harus terintegrasi dengan dua bentuk layanan lainnya, yaitu Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), Bina Keluarga Balita (BKB), dan program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

Pos PAUD Terpadu merupakan lembaga pendidikan berbasis masyarakat yang dikelola oleh kader yang dipilih atas dasar kepercayaan warga, serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan organisasi secara manajerial. Keberlanjutan operasional Pos PAUD Terpadu sangat dipengaruhi oleh kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya manusia, menyusun perencanaan kegiatan, memenuhi standar akreditasi, serta mencapai target jumlah peserta didik untuk menjaga kualitas layanan dan keberlangsungan lembaga.

Setiap guru pada Pos PAUD Terpadu memiliki target minimal 12 peserta didik sebagai bagian dari standar pencapaian kinerja. Pemenuhan target tersebut berimplikasi pada besaran insentif yang diterima, dengan kisaran gaji antara Rp500.000 hingga Rp2.500.000 per bulan, tergantung pada jumlah peserta didik dan dukungan pendanaan yang diperoleh. Selain itu, keberadaan akreditasi dan persaingan dengan lembaga PAUD maupun Taman Kanak-kanak lainnya menempatkan Pos PAUD Terpadu dalam dinamika organisasi yang menuntut efektivitas, efisiensi, serta daya saing yang berkelanjutan. Kondisi tersebut mencerminkan adanya pengelolaan lembaga yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan operasional,

pencapaian target, serta kepercayaan pengguna layanan sebagai bagian dari tata kelola organisasi yang profesional dan terukur.

Pencapaian target peserta didik, pemenuhan standar mutu layanan, serta pengelolaan organisasi yang efektif akan memperkuat kepercayaan masyarakat dan meningkatkan dukungan pemerintah terhadap Pos PAUD Terpadu. Kondisi tersebut berpengaruh pada keberlanjutan program serta stabilitas pendanaan lembaga. Maka dari itu, motivasi kerja guru menjadi faktor yang sangat penting karena adanya dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki guru berpengaruh terhadap pencapaian target, kualitas layanan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 1.1 Jumlah Data Satuan Pendidikan (PAUD)  
Kota Surabaya**

<b>Jumlah Data Satuan Pendidikan (PAUD) Kota Surabaya</b>						
<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>TK</b>	<b>KB</b>	<b>TPA</b>	<b>PPT</b>	<b>Total</b>
1.	2021	1.304	408	47	854	2.613
2.	2022	1.303	406	48	852	2.609
3.	2023	1.290	409	48	851	2.598
4.	2024	1.251	386	50	838	2.525
5.	<b>2025</b>	1.253	384	56	<b>840</b>	2.533

*Sumber: Kementerian pendidikan dasar dan menengah, 2025*

Struktur layanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kota Surabaya menunjukkan bahwa Pos PAUD Terpadu (PPT) merupakan salah satu bentuk layanan yang memiliki jumlah satuan pendidikan relatif besar dibandingkan kategori PAUD lainnya. Berdasarkan Data Pokok Pendidikan Kemendikdasmen tahun 2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1, jumlah Pos PAUD Terpadu di Kota Surabaya tercatat sebanyak 840 lembaga. Jumlah tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan Kelompok

Bermain (KB) yang berjumlah 384 lembaga serta Taman Penitipan Anak (TPA) sebanyak 56 lembaga. Meskipun demikian, jumlah Pos PAUD Terpadu masih berada di bawah Taman Kanak-kanak (TK) yang mencapai 1.253 lembaga. Dominasi jumlah Pos PAUD Terpadu ini menunjukkan peran strategis sebagai layanan PAUD berbasis masyarakat yang menjangkau tingkat RW dan kelurahan.

Secara tahunan, jumlah Pos PAUD Terpadu (PPT) di Kota Surabaya mengalami perubahan yang relatif kecil. Pada periode 2021-2022 terjadi penurunan sebesar 0,23%, diikuti penurunan 0,12% pada 2022-2023. Penurunan paling besar terjadi pada 2023-2024, yaitu sebesar 1,53%. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya tantangan dalam menjaga kualitas dan kuantitas tenaga pendidik, perubahan karakteristik demografi, intervensi politik di tingkat lokal, serta penyesuaian terhadap perubahan regulasi dan kebijakan pemerintah. Namun, pada periode 2024-2025 jumlah Pos PAUD Terpadu kembali meningkat sebesar 0,24%, yang dapat dikaitkan dengan upaya pemerintah daerah dalam melakukan pembinaan, penguatan kelembagaan, serta mendorong keberlanjutan layanan PAUD. Hal ini menunjukkan bahwa Pos PAUD Terpadu masih memiliki daya tahan dan peran strategis dalam sistem PAUD di Kota Surabaya. Dinamika tersebut menegaskan bahwa keberlangsungan Pos PAUD Terpadu sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya motivasi dan komitmen guru.

**Tabel 1.2 Jumlah Data Guru (PAUD) Per Wilayah Kota Surabaya  
Semester Ganjil 2025/2026**

<b>Jumlah Data Guru (PAUD) Per Wilayah Kota Surabaya Semester Ganjil 2025/2026</b>					
<b>No</b>	<b>Wilayah</b>	<b>TK</b>	<b>KB</b>	<b>TPA</b>	<b>PPT</b>
1.	Surabaya Pusat	380	59	6	372
2.	Surabaya Utara	550	64	0	524
3.	Surabaya Timur	1.122	270	58	648
4.	Surabaya Selatan	825	141	20	692
5.	<b>Surabaya Barat</b>	678	178	30	<b>670</b>
<b>Total</b>		<b>3.555</b>	<b>712</b>	<b>114</b>	<b>2.906</b>

*Sumber: Kementerian pendidikan dasar dan menengah, 2025*

Selain jumlah lembaga yang besar, jumlah pendidik pada Pos PAUD Terpadu di Kota Surabaya juga tergolong tinggi. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.2, tercatat sebanyak 2.906 guru Pos PAUD Terpadu (PPT) yang tersebar di seluruh wilayah Kota Surabaya. Wilayah Surabaya Barat menempati posisi kedua sebagai wilayah dengan jumlah guru Pos PAUD Terpadu terbanyak, yakni 670 guru yang berada tepat di bawah Surabaya Selatan sebagai wilayah dengan jumlah pendidik Pos PAUD Terpadu tertinggi. Kondisi ini mencerminkan tingginya keterlibatan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan layanan PAUD berbasis komunitas di wilayah tersebut. Dari data menandakan bahwa besarnya jumlah Pos PAUD Terpadu beserta pendidiknya memegang peranan yang sangat signifikan dalam ekosistem Pendidikan Anak Usia Dini di Kota Surabaya, khususnya sebagai bentuk layanan PAUD yang beroperasi langsung di tingkat RW dan Kelurahan serta menjadi garda terdepan dalam pemenuhan layanan pendidikan dasar anak usia dini di lingkungan masyarakat.

**Tabel 1.3 Jumlah Pos PAUD Terpadu Periode 2025  
di Kota Surabaya Wilayah Barat**

<b>Jumlah Pos PAUD Terpadu Periode 2025 di Kota Surabaya Wilayah Barat</b>			
<b>No</b>	<b>Nama Kelurahan</b>	<b>PPT</b>	<b>Total</b>
1.	Lakarsantri	19	176
2.	Tandes	41	
3.	Sukomanunggal	28	
4.	Asemrowo	17	
5.	Benowo	20	
6.	Pakal	31	
7.	Sambikerep	20	

*Sumber: Kementerian pendidikan dasar dan menengah, 2025*

Tabel 1.3 menunjukkan data jumlah Pos PAUD Terpadu pada tahun 2025 di wilayah Surabaya Barat dengan total sebanyak 176 Pos PAUD Terpadu yang tersebar di tujuh Kelurahan, yaitu Lakarsantri, Tandes, Sukomanunggal, Asemrowo, Benowo, Pakal, dan Sambikerep. Persebaran tersebut relatif merata dengan Kelurahan Tandes sebagai wilayah jumlah Pos PAUD Terpadu tertinggi, diikuti oleh Pakal dan Sukomanunggal. Kondisi ini mencerminkan bahwa hampir setiap wilayah RW maupun Kelurahan di Surabaya Barat memiliki akses terhadap layanan Pos PAUD Terpadu sebagai bentuk pendidikan anak usia dini berbasis masyarakat.

Sebaran Pos PAUD Terpadu yang luas dan merata tersebut menunjukkan bahwa Surabaya Barat menjadi salah satu wilayah dengan aktivitas Pendidikan Anak Usia Dini yang cukup intensif, khususnya melalui penyelenggaraan Pos PAUD Terpadu di tingkat komunitas. Keberadaan Pos PAUD Terpadu di balai RW dan Kelurahan menjadikan layanan PAUD lebih mudah dijangkau oleh masyarakat, sekaligus

menempatkan guru atau bunda PAUD sebagai aktor kunci dalam pelaksanaan program Pendidikan Anak Usia Dini. Dengan jumlah Pos PAUD Terpadu dan pendidik yang cukup besar, Surabaya Barat memiliki kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia yang tinggi, terutama dalam menjaga konsistensi kualitas layanan dan motivasi kerja pada guru Pos PAUD Terpadu.

**Tabel 1.4 Jumlah Penduduk Kota Surabaya Tahun 2024**

<b>Jumlah Penduduk Kota Surabaya Tahun 2024</b>		
<b>No</b>	<b>Wilayah</b>	<b>Total</b>
1.	Surabaya Pusat	344.488
2.	Surabaya Utara	605.225
3.	Surabaya Timur	808.461
4.	Surabaya Selatan	741.520
5.	<b>Surabaya Barat</b>	<b>518.328</b>
<b>Total Semua</b>		<b>3.018.022</b>

*Sumber: Badan pusat statistik kota surabaya, 2024*

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya tahun 2024 menunjukkan wilayah Surabaya Barat memiliki jumlah penduduk mencapai 518.328 jiwa, menjadikannya salah satu kawasan dengan beban penduduk tinggi dibandingkan Surabaya Pusat. Seperti yang disajikan pada Tabel 1.4, pertumbuhan penduduk ini juga didorong oleh perkembangan pesat kawasan hunian baru, terutama di Kecamatan Benowo, Pakal, Sambikerep, dan Lakarsantri, yang menurut laporan Kependudukan Pemerintah Kota Surabaya (2023). Kondisi tersebut secara langsung meningkatkan kebutuhan layanan PAUD, khususnya Pos PAUD Terpadu yang beroperasi di tingkat RW dan Kelurahan.

Hal ini menjadikan wilayah Surabaya Barat sebagai lokasi penelitian karena karakteristik demografi dan geografis yang berbeda dari wilayah Surabaya lainnya, seperti menjadi wilayah pertumbuhan penduduk positif tinggi, status angka perkawinan umum dan kasar yang tinggi, penduduk usia muda yang tinggi, serta banyak balai RW yang aktif menyelenggarakan kegiatan pendidikan berbasis masyarakat. Model Pos PAUD Terpadu yang dikelola di balai RW menjadi penting karena guru Pos PAUD Terpadu tidak selalu berasal dari lembaga formal, melainkan sebagian besar pengajarnya merupakan kader masyarakat yang ditunjuk berdasarkan kepercayaan warga setempat. Kondisi ini menciptakan dinamika motivasi kerja yang unik dan berbeda dari guru PAUD formal di lembaga TK dan KB, karena berhadapan dengan keterbatasan insentif, fasilitas pembelajaran, jam kerja yang fleksibel, serta ekspektasi sosial dari warga sekitar. Sehingga memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi penting dari sisi pengembangan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan dan dianggap sebagai aset yang memiliki nilai tinggi. Fakta bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan adalah alasan mengapa nilai ini dibuat. Setiap organisasi telah menetapkan tugas, fungsi, kewenangan, serta target pada masing-masing unit kerja, sehingga setiap individu diharapkan mampu memberikan kinerja optimal untuk menjadi pendorong utama tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu,

kualitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat menentukan efektivitas pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan bahwa setiap karyawan adalah individu yang memiliki nilai kemanusiaan, bukan sekadar alat produksi maupun komponen bisnis. Kajian dalam manajemen sumber daya manusia melibatkan integrasi berbagai bidang ilmu, seperti psikologi, sosiologi, dan bidang keilmuan lainnya. Cakupan manajemen sumber daya manusia lebih luas karena mencakup tidak hanya aspek administratif, tetapi juga bagaimana sumber daya manusia dikelola dan digunakan dengan baik untuk kepentingan organisasi dan individu. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan proses terencana yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pengawasan, hingga pemutusan hubungan kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Nudin, dkk., 2023:4).

Sumber daya manusia dalam organisasi tidak sekedar dipandang sebagai aset bernilai, tetapi juga sebagai elemen strategis yang perlu dikelola melalui manajemen sumber daya manusia agar setiap individu mampu mengembangkan potensinya dan memberikan kontribusi yang maksimal (Islamuddin, 2023:54). Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelatihan, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan karyawan dapat memperkuat motivasi kerja dalam diri karyawan. Motivasi memegang peranan sentral dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, sebab

tanpa adanya dorongan tersebut, berbagai program seperti pelatihan maupun pengembangan tidak akan berfungsi secara optimal. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan komitmen kerja yang kuat, memiliki produktivitas yang lebih tinggi, serta berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kian, motivasi kerja menjadi elemen penghubung yang menjembatani kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan pencapaian kinerja organisasi.

Motivasi dipahami sebagai mekanisme internal yang menstimulasi individu untuk melakukan tindakan dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep ini memberikan penjelasan mengenai alasan di balik munculnya perilaku tertentu serta faktor yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Sebagaimana dijelaskan oleh Rahardjo (2022:190), motivasi berperan sebagai dorongan yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu. Herzberg memperkenalkan teori *Motivation-Hygiene* atau teori dua faktor, yang dijelaskan kembali oleh (Enny, 2019:21). Teori ini membedakan dua kelompok faktor yang memengaruhi perilaku kerja, faktor *motivation* dipahami sebagai pendorong pencapaian yang bersifat intrinsik, yakni berasal dari dalam diri individu. Sementara itu, faktor *hygiene* atau pemeliharaan merujuk pada aspek-aspek eksternal yang bersifat ekstrinsik dan berasal dari luar diri seseorang. Jika dikaitkan dengan konteks motivasi kerja, dorongan untuk bekerja tidak hanya ditentukan oleh faktor lingkungan, melainkan juga oleh dinamika internal individu. Sebagaimana ditegaskan oleh Rezeki, dkk (2021:163),

motivasi kerja disebut sebagai dorongan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang memengaruhi nilai, sikap, dan semangat seseorang dalam bekerja, sehingga individu bersedia berkontribusi secara efektif demi memenuhi kebutuhannya, menjaga komitmen organisasi, dan mencapai tujuan institusi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai faktor yang menentukan kualitas kinerja guru PAUD. Penelitian Putri, dkk (2022) mengenai “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di Paud se-Kota Mataram” menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Dengan kata lain, peningkatan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berdampak langsung pada meningkatnya kinerja guru tidak tetap. Temuan tersebut selaras dengan penelitian “Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Paud pada Masa Pandemi di Kecamatan Laweyan” oleh Yumna, Wahyuningasih, Rahmawati (2021) yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja guru berkontribusi penting dalam menunjang kualitas pengelolaan pembelajaran yang lebih optimal, khususnya pada kondisi darurat pendidikan selama masa pandemi. Hal ini menekankan pentingnya peran motivasi guru dalam menjaga efektivitas proses belajar di situasi genting.

Penelitian Azizah dan Kanda (2024) “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Usia Dini” menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja secara nyata meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja guru, oleh karena itu pemberian tunjangan menjadi aspek penting bagi guru PAUD, mengingat keterbatasan gaji yang tidak sebanding dengan beban tugas yang cukup tinggi dapat memengaruhi kondisi kerja serta tingkat motivasi mereka. Selain itu, penelitian Hamsal, Nurman, Razak (2023) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar” Menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan motivasi kerja diikuti oleh perbaikan kinerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Zahrawi, dkk (2025) dengan judul “Analisis Faktor Determinan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini: *Systematic Literature Review*” membahas berbagai faktor determinan yang memengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap (GTT) di lembaga PAUD melalui pendekatan *Systematic Literature Review*. Hasil kajian tersebut menegaskan bahwa motivasi guru PAUD dipengaruhi oleh Faktor internal meliputi resiliensi, kesejahteraan subjektif, dan persepsi positif terhadap profesi. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kompensasi, lingkungan kerja, serta dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja.

Zulfa & Nugraha (2024) dengan penelitian “Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Guru dengan Pendekatan Faktor Motivator dan Hygiene Di MIN 1 Kota Bandung”, yang secara spesifik menggunakan pendekatan *motivation* dan *hygiene factors* dari Herzberg dalam menganalisis motivasi serta kinerja guru di MIN 1 Kota Bandung. Studi ini menunjukkan bahwa faktor *motivation* seperti penghargaan atas prestasi, tanggung jawab kerja, dan kesempatan untuk mengembangkan diri, terbukti substansial dalam meningkatkan semangat kerja dan kepuasan internal guru. Sementara itu, faktor *hygiene* seperti keamanan di tempat kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan interpersonal yang baik, membuat keadaan lingkungan kerja yang stabil dan memadai bagi guru untuk bekerja secara optimal. Hasilnya menunjukkan bahwa dorongan motivasi untuk bekerja sebagai guru PAUD berasal dari kombinasi dari berbagai faktor yang memengaruhi.

Mengacu pada fenomena yang telah diuraikan, motivasi kerja guru PAUD dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, namun penelitian sebelumnya masih berfokus pada guru PAUD formal. Kajian mengenai motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu masih terbatas, khususnya di wilayah Surabaya Barat yang memiliki karakteristik sosial, beban kerja, dan sistem kaderisasi yang berbeda. Kondisi ini membuka ruang penelitian dengan menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg sebagai kerangka analisis untuk mengidentifikasi dimensi pembentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu. Atas dasar tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dan

menyajikan perspektif baru mengenai dimensi motivasi kerja pada guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat yang belum banyak diungkap dalam penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Pembentuk Dimensi Motivasi Kerja pada Guru Pos PAUD Terpadu di Wilayah Kota Surabaya Barat”** dilakukan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang secara signifikan membentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu pada wilayah Kota Surabaya Barat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana faktor *motivation* dalam membentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat?
2. Bagaimana faktor *hygiene* dalam membentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat?
3. Faktor manakah yang paling dominan dalam membentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu berdasarkan perspektif teori dua faktor Herzberg?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah peneliti, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Menganalisis faktor *motivation* terhadap motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat.
2. Menganalisis faktor *hygiene* terhadap motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat.
3. Menentukan faktor yang paling dominan membentuk motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu sesuai kerangka teori dua faktor Herzberg.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu melalui penerapan teori dua faktor (*Motivation-Hygiene Theory*) yang dikemukakan Herzberg. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja pada guru PAUD non-formal, terutama pada Pos PAUD Terpadu yang memiliki karakteristik sosial dan kelembagaan berbeda dari lembaga PAUD formal. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan model konseptual baru yang menjelaskan bagaimana faktor *motivation* dan *hygiene* berinteraksi dalam membentuk dimensi motivasi kerja guru Pos PAUD Terpadu di wilayah Kota Surabaya Barat.

## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi nyata bagi berbagai pemangku kepentingan PAUD. Bagi Pemerintah Kota Surabaya dapat memanfaatkannya sebagai dasar perumusan kebijakan dan program peningkatan kesejahteraan guru Pos PAUD Terpadu yang lebih tepat sasaran. Bagi Lembaga Pos PAUD Terpadu dapat digunakan untuk memperbaiki pengelolaan lembaga dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi guru Pos PAUD Terpadu, penelitian ini membantu memahami faktor pembentuk motivasi kerja guna meningkatkan komitmen dan profesionalitas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk mengkaji motivasi kerja guru PAUD ataupun variabel lain yang relevan.